

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni

Anno 2020

Spett.le Comune di Campi Bisenzio

c.a. del Sindaco sig. Emiliano Fossi

c.a. della Giunta

c.a. del Segretario Generale dott.ssa Grazia Razzino

c.a. del Responsabile prevenzione della corruzione dott.ssa Grazia Razzino

c.a. del Responsabile per la Trasparenza dott.ssa Giovanna Donnini

SOMMARIO

1. Presentazione
2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione
 - 2.1 Performance organizzativa
 - 2.2 Performance individuale
3. Integrazione con il ciclo di bilancio e con i sistemi di controllo interni
4. Il Piano anticorruzione e trasparenza

1. Presentazione

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni è prevista dall'art. 14, c. 4, lett. a) del D.Lgs. 150/2009, in base al quale l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) monitora il funzionamento complessivo dell'intero ciclo della performance, del sistema dei controlli e l'attività svolta dall'Ente in materia di trasparenza ed anticorruzione. Il rapporto annuale ne verifica lo stato di fatto, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

Preliminarmente preme precisare che ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009 “Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Per l'attuazione delle restanti disposizioni di cui al presente decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata”.

Nonostante le disposizioni contenute nel predetto art. 16 non prevedano per gli enti locali la diretta applicazione dell'art. 14, co. 4, lett. a), questo OIV ritiene, anche sulla base della Delibera Anac 23/2013, comunque opportuno redigere la presente relazione al fine di esercitare compiutamente le proprie funzioni in materia.

Questa relazione viene trasmessa al Sindaco e alla Giunta quali organi d'indirizzo politico-amministrativo del Comune di Campi Bisenzio, al Segretario Generale che ricopre anche il ruolo di Responsabile prevenzione corruzione e al Responsabile trasparenza per la sua pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale, essendo i due ruoli separati nel Comune di Campi Bisenzio.

Nella Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendone in luce gli aspetti positivi e quelli da migliorare. La finalità è quella di evidenziarne le criticità e i punti di forza, al fine di presentare proposte per svilupparlo e integrarlo ulteriormente. Si ricorda, infatti, che il ruolo dell'OIV è quello di garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e l'applicazione delle linee guida.

L'operato dell'OIV si ispira ai principi di indipendenza e imparzialità.

La stesura della Relazione risponde ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Sotto un profilo generale, la Relazione riferisce sul funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance nell'anno precedente, vista la finalità della Relazione, volta a favorire un graduale processo di miglioramento, è comunque opportuno che si dia notizia anche di eventuali

criticità e miglioramenti concernenti il ciclo avviatosi con l'ultimo piano adottato, dandone specifica evidenza.

Al fine di rendere la Relazione snella, chiara e di facile intelligibilità, l'OIV ha predisposto la Relazione secondo le indicazioni contenute nelle Delibere Anac n. 4/2012 e n. 23/2013.

La presente relazione annuale dell'OIV si riferisce al ciclo di gestione della performance dell'anno 2020 e contiene i punti di forza e di miglioramento.

Le informazioni funzionali alla predisposizione del presente documento sono state rese disponibili all'OIV da parte della Struttura Tecnica Permanente dell'Ente che corrisponde all'ufficio personale, dall'Ufficio controllo di gestione e dal Gabinetto del Sindaco oltrechè dall'ufficio trasparenza.

2. Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Il SMVP in vigore per l'annualità 2020 rappresenta il risultato di uno sforzo rilevante che l'amministrazione comunale, con il coordinamento e l'impulso del Segretario Generale, ha compiuto nel renderlo maggiormente compliance al D.Lgs. 150/2009 e alle linee guida della Funzione Pubblica per quanto applicabili agli enti locali.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 111 del 7 luglio 2020 è stato approvato l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Campi Bisenzio.

Sul sistema in vigore l'OIV ha espresso il proprio parere ai sensi dell'art. 7 del Dlgs 150/2009.

Preme evidenziare come l'OIV abbia constatato e in proposito riferito all'Ente nel corso del 2020 la necessità di aggiornare nuovamente il SMVP vigente, seppur questo rappresenti già il prodotto di un consistente miglioramento rispetto a quello precedentemente in vigore fino al 25 giugno 2019.

E' tuttavia presente una criticità relativa alla valutazione della performance dei due settori nevralgici dell'Ente (Settore 3 "Servizi alla persona/Sviluppo economico" e Settore 5 "Servizi tecnici/Valorizzazione del patrimonio").

Tali settori, come peraltro accadeva anche negli anni precedenti, si ritrovano sistematicamente al di sotto della media degli altri settori dell'Ente nella componente della performance legata al raggiungimento degli obiettivi, tale rappresentazione non coincide appieno con la realtà delle prestazioni raggiunte dai predetti settori. Si ritiene pertanto necessario intervenire con una revisione/aggiornamento del SMVP che tenga conto di tale criticità.

2.1 Performance organizzativa

Preliminarmente, preme evidenziare lo sforzo dell'Ente nel declinare meglio la performance organizzativa e quella individuale all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della

performance (SMVP), come si può rilevare anche dagli aggiornamenti effettuati al Sistema nel 2019 e poi nel 2020.

Questo denota l'attenzione dell'Ente rispetto alle sollecitazioni anche provenienti dall'OIV, oltrechè derivanti dalla normativa e dalle linee guida.

Tuttavia, si invita a rafforzare la performance organizzativa, da un lato mediante l'adozione degli indicatori riportati dal Ministro della Pubblica Amministrazione nella Circolare del 30.12.2019 e dall'altro prevedendo ad integrazione dell'attuale Sistema la valutazione partecipativa secondo quanto indicato nelle Linee guida della Funzione Pubblica di novembre 2019. In ultimo si invita a rafforzare la performance organizzativa anche mediante obiettivi legati alle Pari Opportunità.

In sintesi, ad avviso di questo OIV i punti di forza e da migliorare risultano essere i seguenti:

- adeguata in sede di programmazione l'individuazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale e la loro tempestività nell'adozione e assegnazione;
- adeguata la rappresentazione degli scostamenti a consuntivo;
- adeguata la reportistica a consuntivo in termini di qualità dei dati e tempestività;
- sufficientemente adeguato il monitoraggio infrannuale, del resto avviato a partire dal 2019;
- migliorabile in sede di programmazione la qualità degli indicatori e target, eccessivamente ricorrente l'uso del on/off;
- migliorabile in sede di programmazione l'individuazione della base line, attualmente assente.

Da rilevare come l'Ente abbia adottato con tempestività il PEG/Piano della performance 2021-2023 completo già ad inizio anno 2021.

2.2 Performance individuale

Ad avviso di questo OIV i punti di forza e da migliorare risultano essere i seguenti:

- adeguata in sede di programmazione l'individuazione degli obiettivi di performance individuale, tempestiva la loro assegnazione;
- adeguata la rappresentazione degli scostamenti a consuntivo;
- adeguata la reportistica a consuntivo in termini di tempestività e differenziazione;
- adeguato il coinvolgimento di tutta la struttura nel ciclo della performance;
- sufficientemente adeguato il monitoraggio infrannuale, del resto è stato avviato nel 2019;
- migliorabile in sede di programmazione l'individuazione della base line, attualmente assente;
- migliorabili i processi formativi collegandoli maggiormente al ciclo della performance;
- migliorabile la qualità di indicatori e target, eccessivamente ricorso dell'uso del on/off.

3. Integrazione con il ciclo di bilancio e con i sistemi di controllo interni

Con riferimento all'integrazione tra il ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interni, si osserva che ancora l'Ente si trova in una fase intermedia, in quanto il ciclo del bilancio ed il controllo di gestione non risultano ancora strutturalmente collegati con il SMVP.

Si rileva al contempo come l'ente abbia intrapreso iniziative volte allo sviluppo del controllo di gestione.

Infatti, già dalla Relazione sulla performance 2019 appare migliorata la reportistica in termini di chiarezza e rappresentazione.

Ad avviso di questo OIV i punti di forza e da migliorare risultano essere i seguenti:

- adeguata la chiarezza nella rappresentazione a consuntivo dei dati;
- adeguata la chiarezza nella rappresentazione degli scostamenti;
- sufficientemente adeguato il monitoraggio,
- migliorabile la qualità di indicatori e target;
- migliorabile l'analisi a partire dalla base line, attualmente assente
- migliorabile l'utilizzo di fonti e dati esterni.

4. Il Piano anticorruzione e trasparenza

All'interno della sottosezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione" sono riportati i documenti annuali e le relative griglie di rilevazione e schede di sintesi con cui l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance attesta l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, da cui si può rilevare che l'assolvimento degli obblighi suddetti da parte del Comune di Campi Bisenzio è da ritenersi adeguato in ordine alla completezza, grado di aggiornamento e apertura del formato.

A partire dal Piano della Performance 2019-2021, tra gli obiettivi è stato inserito il grado di trasparenza, secondo le indicazioni contenute in termini di indicatori nella Circolare del Ministero della Pubblica Amministrazione del 30.12.2019.

Il Piano anticorruzione e trasparenza (PTPCT) 2021-2023 e la Relazione per l'anno 2020 risultano essere stati adottati entro i termini previsti dalle disposizioni normative, tenuto conto delle proroghe previste, e trasmessi all'OIV.

21.04.2021

L'O.I.V.

Manuela Sodini (Presidente)

(sottoscritto digitalmente)

Leonardo Cioccolani (Membro)

(sottoscritto digitalmente)

Stefano Tripi (Membro)

(sottoscritto digitalmente)