



Relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni

- anno 2019 -

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Viareggio, nominato, da ultimo, con Delibera della Giunta Comunale n. 265 del 13/08/2020, redige la presente relazione annuale sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni con riferimento al ciclo di performance 2019, in ottemperanza all'art. 14, comma 4, lett. a), del d.lgs. 150/2009.

a) Funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione della performance

Il ciclo della performance, disciplinato dall'art. 4 del d.lgs. 150/2009 si sviluppa come segue:

- Linee programmatiche di mandato
- Documento Unico di Programmazione (DUP);
- Bilancio di Previsione Triennale e Piano Esecutivo di Gestione;
- Piano della Performance;
- Relazione della Performance.

I documenti sopra indicati sono previsti in pubblicazione nelle apposite sezioni o sotto-sezioni di *Amministrazione Trasparente* sul sito web istituzionale del Comune.

Le fasi previste per l'impostazione, il monitoraggio e la consuntivazione della programmazione degli obiettivi per l'anno 2019 sono:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;



- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) rendicontazione dei risultati raggiunti;
- f) applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Il Comune ha garantito, come da norme e regolamenti, l'applicazione di quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'ente attraverso gli strumenti previsti dal ciclo di gestione della performance nonché dagli istituti contrattuali previsti dal CCNL e dal CCDI (contrattazione nazionale e comunale).

L'esito del processo di valutazione, sia dei livelli apicali sia del restante personale dell'ente - per i periodi in cui il ciclo della performance è stato concluso - ha consentito di poter valorizzare i risultati ottenuti ed il merito anche attraverso la differenziazione delle valutazioni. Nella pagina "Amministrazione trasparente" alla sezione Performance è pubblicata la relazione 2019, mentre la sezione relativa ai Dati sui Premi non è aggiornata e pertanto si richiede di provvedere in merito.

I punti di forza del sistema di misurazione e valutazione della performance presso l'ente sono:

1. una valutazione della performance organizzativa ancorata, oltre che sui dati economico – finanziari e sulla salute organizzativa, sulla rilevazione della qualità e del livello di soddisfazione degli utenti;
2. ampia flessibilità e articolazione delle competenze manageriali richieste al Segretario Generale e ai Dirigenti;
3. presenza di strumenti consolidati di programmazione degli obiettivi coordinati con la programmazione finanziaria e di bilancio;
4. impiego consapevole delle leve valutative per il coinvolgimento del personale;
5. collegamento con le priorità dell'amministrazione attraverso la declinazione degli obiettivi programmatici.



L'OIV segnala come principale punto di debolezza il riconoscimento di un range eccessivamente ampio di punteggio per il riconoscimento della retribuzione di posizione: ad es. il grado di raggiungimento degli obiettivi dal 91 al 100% comporta che l'indennità sia erogata al 100%. La riduzione del range consentirebbe di premiare in modo differenziato e far emergere le eccellenze, costituendo uno sprone al miglioramento dei risultati del proprio settore.

Si segnalano poi delle aree di miglioramento nei seguenti punti:

- a) la necessità di rafforzare la consapevolezza da parte dei responsabili nel ruolo di valutatore;
- b) la possibilità di migliorare l'individuazione degli indicatori legati agli obiettivi e la relativa rendicontazione;
- c) la presenza in alcuni casi – ma da estendere – dell'utilizzo di sistemi di verifica della qualità dei servizi attraverso indagini di *Customer Satisfaction*.

b) Trasparenza e Anticorruzione

Per l'anno 2019, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ha predisposto la relazione annuale sullo stato di attuazione del PTPCT, pubblicata sul sito alla sezione "Altri contenuti" di "Amministrazione trasparente".

Sempre per l'anno 2019, l'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal d.lgs. 33/2013 nonché dalla delibera ANAC 1310/2016, come verificato dall'apposito monitoraggio sullo stato dell'attuazione degli obblighi di legge. Tale monitoraggio si è avvalso di un format di supporto sulla base di quanto previsto dalla delibera ANAC 213/2020. Gli esiti del monitoraggio e le relative indicazioni sono stati trasmessi all'ente come previsto dalla citata delibera ANAC. Quanto agli obblighi di pubblicazione, si precisa che per l'anno 2020 i relativi adempimenti, disposti con la suddetta Delibera ANAC n. 213 del 04.03.2020, sono stati posticipati (al 30/06/2020) in considerazione dell'emergenza epidemiologica, come da Comunicato del Presidente ANAC del 12.03.2020. Il Comune ha provveduto a pubblicare, all'interno della ca-



tegoria “Controlli e rilievi sull'amministrazione” della sezione Amministrazione Trasparente, i documenti annuali e le relative griglie di rilevazione e schede di sintesi con cui l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance ha attestato l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione richiesti da ANAC.

c) Integrità dei controlli interni

Con Delibera C.C. n. 49 del 04/04/2013 è stato approvato il regolamento dei controlli interni, che dettaglia le varie tipologie di controlli, sancendo che i relativi esiti vengono pubblicati sul sito istituzionale. Da un controllo in data odierna risulta che nella sezione “Controlli e rilievi” dell'Amministrazione trasparente non è pubblicato alcun verbale di controllo interno.

Il controllo strategico prevede un controllo semestrale nell'ambito della relazione della performance. Si dà atto che nel mese di settembre l'OIV ha ricevuto la Delibera n. 255 del 07/08/2020 con la quale la Giunta prende atto delle risultanze sullo stato di raggiungimento degli obiettivi alla data del 30/06/2020, come risultanti dalla Relazione “Piano della Performance 2020 - Stato Avanzamento al 30/06/2020” e ritiene di integrare il Piano degli Obiettivi 2020 con quanto esposto nella Relazione “Piano della Performance 2020 -Stato Avanzamento al 30/06/2020” sia in termini di nuovi obiettivi inseriti e loro pesatura, che di allocazione del personale, contenuto e rimodulazione temporale degli obiettivi già approvati. L'OIV ne dà atto nell'ambito del verbale del mese di settembre.

Il Comune con Delibera n. 300 dell'11/09/2020 ha approvato il referto del controllo di gestione del 2019. Il regolamento prevede che il controllo di gestione debba rilevare lo stato di attuazione degli obiettivi rispetto alle risorse impiegate; il referto del controllo di gestione visionato non prevede questo tipo di rilevazione. Si può considerare anche questa un'area di miglioramento.



CITTÀ DI VIAREGGIO

L'art. 9 del regolamento disciplina i controlli di regolarità amministrativa, disponendo che i verbali semestrali siano inviati, tra gli altri, all'OIV che rimane in attesa di ricevere le verbalizzazioni da novembre 2019, mese di insediamento dell'attuale OIV.

L'art. 11 del regolamento prevede che per le società partecipate siano predisposti report semestrali da sottoporre alla Giunta e al Consiglio per l'adozione della relativa delibera di ricognizione dei programmi. Analogamente si richiede di riceverne copia in quanto non presente nell'Albo Pretorio o nella pagina dedicata all'Amministrazione Trasparente.

L'organismo indipendente di valutazione collabora altresì con il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione in forza di quanto previsto anche dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'ente, pertanto l'OIV resta in attesa di eventuale richiesta di supporto nella redazione del nuovo piano della prevenzione triennio 2021/2023.

Viareggio, 21/09/2020

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

D.ssa Elisa Ponti – Presidente

D.ssa Ornella Rossi – Componente

FIRMA ACQUISITA
ELETTRONICAMENTE

Dr. Leonardo Cioccolani – Componente