



CITTA' DI MONOPOLI

(Città Metropolitana di Bari)

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI (ART. 14, C.4, LETT. A),

Ai sensi del D.Lgs 150/2009 l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione trasparenza e integrità dei controlli interni. Questo OIV, ha pertanto l'importante compito di provvedere annualmente alla misurazione della performance individuale dei dirigenti i quali sono valutati dal sindaco su proposta dell'OIV nonché di informare la giunta comunale e tutti i destinatari della vita dell'ente dei risultati della valutazione secondo il sistema di misurazione e valutazione approvato con delibera n. 98 del 14.05.2013.

A tale proposito si rappresenta la necessità di una rivisitazione del sistema di misurazione e valutazione alla luce della recente normativa.

Questo OIV precisa che nella presente relazione sono sinteticamente illustrate le attività svolte e quindi trattati i seguenti argomenti:

- attuazione del ciclo della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione;
- assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- proposta di valutazione annuale dei dirigenti.

L'OIV del Comune di Monopoli, costituito in forma collegiale, si è riunito nel corso del 2016 n. 16 volte. In particolare si è concluso il ciclo di monitoraggio e la valutazione di tutto il personale per l'anno 2016 e in parallelo si è provveduto all'aggiornamento del piano delle performance per il triennio 2016-2018, comprensivo del PDO 2016. Nella definizione degli obiettivi sono state fornite indicazioni di dettaglio per la compilazione delle schede e si è provveduto comunque ad effettuare una verifica intermedia sullo stato di attuazione degli obiettivi definiti.

L'Ente :

- con deliberazione di consiglio comunale n. 47 del 21.12.2015 ha approvato il DUP-2016-2018 e bilancio di previsione 2016-2018 con i relativi allegati bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2016;
- con atto di giunta n. 132 del 02.08.2016 ha aggiornato il Piano della Performance 2016 contestualmente all'approvazione del PEG 2016.
- con delibera di Giunta n. 71 del 19/05/2016 ha approvato il Piano triennale della trasparenza e dell'integrità 2016/2018.

PIANO DELLE PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance, con riguardo all'anno 2016, si sviluppa attraverso le linee programmatiche di mandato, la relazione previsionale e programmatica, il DUP 2016-2018 e relativi allegati.

Il Piano della Performance adottato dal Comune di Monopoli risulta coerente con il sistema integrato di pianificazione e controllo e con i principali documenti programmatici pluriennali ed annuali.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è stato costruito seguendo le indicazioni della delibera CIVIT n. 104/2010 e le Linee Guida approvate con deliberazione di Giunta comunale n. 98 del 14/05/2013.

Nella predisposizione delle schede per la costruzione del PDO 2016 sono state date ai dirigenti le opportune indicazioni per l'implementazione dei dati di raccolta e di stesura al fine di rendere più "oggettivo" e rintracciabile il raggiungimento dell'obiettivo, riscontrate con le relazioni pervenute.

In merito agli indicatori di risultato è stata richiesta, ove possibile, l'individuazione di indici significativi e misurabili.

Per la "pesatura" delle singole attività che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo si è scelto, come per l'anno precedente, di applicare una percentuale per tutte le fasi previste ovvero suddividendo il pieno raggiungimento dell'obiettivo (100%) per il numero delle fasi.

Dall'analisi dei dati di monitoraggio del piano della performance anno 2016 non si evidenziano particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi.

Nel complesso si giudica più che soddisfacente il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi dell'ente.

VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE

Per la valutazione del personale dirigente, dei titolari di posizioni organizzative e alte professionalità sono state adottate le metodologie già in uso nel 2015.

L'OIV ha elaborato la sua proposta di valutazione ai fini della retribuzione di risultato per i dirigenti, prendendo atto della valutazione delle posizioni organizzative e del personale non dirigente effettuata dal dirigente di riferimento.

Il monitoraggio finale è stato effettuato e si riporta di seguito una sintesi della valutazione delle posizioni dirigenziali:

Dirigenti	valutazione OIV- punteggio	relazione/valutazione competenze manageriali - punteggio	totale valutazione
D'AMICO (AREA I)	80	20	100
SPINOZZI (AREA II)	80	20	100
COLACICCO (AREA III)	80	20	100
D'ONGHIA (AREA IV)	80	20	100
CALABRESE (AREA V)	80	20	100
CASSANO (AREA VI)	80	20	100

Di seguito si riporta un sintesi delle valutazione delle posizioni organizzative:

Nominativi dei titolare di PO	Periodo di riferimento	% sul valore massimo (20% retribuzione di posizione)
L'Abbate Manuel	12 mesi	100%
Pinto Angela	7 mesi	100%
Tortelli Aurelia	5 mesi	100%
Contento Martino	12 mesi	100%
D'Ambruoso Maria	12 mesi	100%
Salerno Olga	12 mesi	100%

Di seguito si riporta un sintesi delle valutazione delle alte professionalità:

Titolare incarico alta professionalità	Periodo di riferimento	Punteggio Attribuito raggiungimento obiettivi	Punteggio attribuito comportamento organizzativo	Punteggio totale conseguito
Dibello Lorenzo	OBIETTIVI 2016	70	30	100/100
Nocera Pierluigi	OBIETTIVI 2016	70	28	98/100

PROGRAMMA PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

Sul sito istituzionale dell'ente (<http://www.comune.monopoli.ba.it>) è attiva e costantemente aggiornata la sezione "Amministrazione Trasparente", in attuazione del Dlgs. 33/13, in cui sono pubblicate le informazioni secondo le sezioni individuate dalla norma.

In data 19 aprile 2017 l'OIV ha provveduto a redigere l'attestazione sugli obblighi di pubblicazione al 31/03/2017, come da delibera ANAC n. 236/20176 recependo dapprima dalla struttura la cosiddetta griglia 2016 adeguatamente compilata e verificando *de visu* quanto attestato. In relazione a tali obblighi risulta che gli stessi sono stati sostanzialmente rispettati e l'azione di aggiornamento dei dati è stata realizzata. La griglia di rilevazione e l'attestazione risultano pubblicate nel sito istituzionale nella specifica sezione di amministrazione trasparente.

UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

La finalità dell'introduzione del ciclo della performance e del relativo sistema di misurazione di valutazione della performance è stato quello di innescare un processo cumulativo di miglioramento della performance del Comune, sia al livello organizzativo che individuale; tale sistema ha contribuito a rendere i dirigenti più consapevoli del loro ruolo, quali responsabili diretti dell'attività gestionale della struttura organizzativa dell'Ente.

Obiettivo del sistema integrato della programmazione è quello di restituire informazioni e report ai decisori politici.



PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Il Responsabile della prevenzione della corruzione è individuato, con Decreto del Sindaco n. 7 del 9/1/2014, nella figura del Segretario Comunale dott.ssa Christiana Anglana.

Con delibera di Giunta comunale n. 71 del 19/05/2016 è stato approvato il Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e dell'illegalità 2016-2018. Approvazione revisione annuale - anno 2016.

Nell'anno 2016 è stato effettuato il monitoraggio ed i risultati dello stesso sono stati pubblicati nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" del sito.

In relazione all'art. 2 comma 10 del "Regolamento sulla disciplina dei controlli interni" del Comune di Monopoli, approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 9 del 25 marzo 2013, si evince come il Segretario Generale "predispone report annuali sull'adeguatezza e funzionalità del sistema dei controlli interni". I controlli sono stati effettuati dal Segretario Generale in base a quantità e tipologia di atti individuati all'interno del regolamento stesso ed elaborato un report delle risultanze emerse. Gli atti controllati sono stati sorteggiati utilizzando un applicativo informatico che garantisce l'assoluta casualità dell'estrazione. Nello specifico il controllo è stato esercitato su un numero minimo annuo di atti fissato dal regolamento comunale ovvero:

- 100 determinazioni di spesa;
- 2 contratti aventi valore complessivo superiore a ad euro 5.000,00 oltre ad altri atti distinti fra le seguenti categorie:
 - Atti di liquidazione n.8 (2 per trimestre);
 - Ordinanze dirigenziali n.8(2 per trimestre);
 - Permessi di costruire n.8 (2 per trimestre);
 - Atti di autorizzazione e concessione n.8 (2 per trimestre).

L'OIV è informato in ordine alla Relazione sui controlli della qualità dei servizi erogati (necessari ai fini dell'art.19 del succitato "Regolamento sui controlli interni"), Relazione divenuta obbligatoria dal 2015 per i Comuni con popolazione superiore a 15.000 abitanti.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Nell'ambito delle azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance è necessario sempre più realizzare il collegamento logico e l'integrazione tra la pianificazione della performance ed il processo di programmazione economico-finanziaria, nonché il bilancio d'esercizio, così come previsto dall'art.5 comma 1 e dall'art.10 comma 1 lettera a del D.lgs.150/2009.

Si tratta di un principio di fondamentale importanza perché una direzione per obiettivi è effettivamente sostenibile solo se garantita la congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le azioni da porre in essere per raggiungere gli obiettivi fissati.

L'OIV

Dott. Vincenzo Doronzo

Dott. Stefano Paciello

Dott.ssa Elena Anglani

Monopoli, 2 marzo 2018