ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE DEL FRIULI CENTRALE

Comune di Tavagnacco

(art. 42 L.R. n. 18/2016)

Al Sig Segretario Comunale
Comune di Tavagnacco

RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA COMPLESSIVO DI VALUTAZIONE E DEI CONTROLLI INTERNI DEL COMUNE DI TAVAGNACCO (anno 2019).

PREMESSA

La presente relazione ha per oggetto il funzionamento del complessivo sistema di valutazione e dei controlli interni del Comune di Tavagnacco sulla base dei documenti vigenti e delle attività espletate da parte delle strutture competenti.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO

Sul piano della programmazione, il ciclo di gestione della performance del Comune di Tavagnacco fa riferimento al Documento Unico di Programmazione (DUP) e sulla base di questo al Piano Esecutivo di Gestione (PEG) costituito dal Piano della Prestazione (PP) e dal Piano Dettagliato Obiettivi (PDO).

A questi occorre aggiungere per i rilevanti risvolti sugli aspetti di programmazione delle attività anche il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Il vigente sistema di valutazione della performance del Comune di Tavagnacco prevede metodologie conformi ai principi previsti dal D.Lgs n. 150/2009 e ss.mm.

In particolare sono stati adottati i seguenti provvedimenti relativamente al sistema di valutazione:

- Titolo VI "Misurazione, Valutazione e Trasparenza delle Prestazioni" nell'ambito del Regolamento sull'Ordinamento Uffici e Servizi approvato con DGC n. 196 del 22/12/2010;
- Deliberazione della Giunta comunale n. 196/2012 (Sistema di misurazione e valutazione della performance);
- Deliberazione della Giunta comunale n. 157/2015 (Modifiche al Sistema di misurazione e valutazione della performance).

- Deliberazione della Giunta comunale n. 144/2018 (Modifiche al Sistema di misurazione e valutazione della performance).

Il vigente sistema prevede le seguenti tipologie di performance:

a) la prestazione complessiva dell'ente ex ante, in itinere ed ex post (controllo strategico);
b) la prestazione organizzativa di tutte le strutture apicali [Aree] ex ante, in itinere ed ex post (controllo di gestione);
c) la prestazione individuale dei titolari di posizione organizzativa e del personale di comparto (valutazione del personale), ex ante ed ex post.

Nell'ambito della prestazione individuale i tre ambiti di valutazione previsti per il personale titolare di posizione organizzativa sono:

- ✓ il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente alla struttura diretta;
- ✓ i comportamenti organizzativi attesi;
- ✓ la capacità di valutazione dei propri collaboratori;

Per il personale del comparto sono:

- ✓ il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente a ciascuno di essi o alla area/servizio di appartenenza;
- ✓ il contributo assicurato alla prestazione dell'unità organizzativa di appartenenza;
- ✓ il comportamento organizzativo atteso.

CONTROLLI INTERNI

Il Comune di Tavagnacco si è dato con deliberazione consiliare n. 5 del 31.1.2013 un regolamento complessivo del sistema integrato dei controlli interni ai sensi della legge n. 213/2012.

Esso si articola su più dimensioni di controllo che riguardano:

a) controllo di regolarità amministrativa;
b) controllo di regolarità contabile;
c) controllo di gestione;
d) controllo sugli equilibri finanziari;

La vigente regolamentazione prevede che tale sistema costituisca strumento di supporto nella prevenzione del fenomeno della corruzione

L'attività di controllo di gestione fornisce un adeguato e indispensabile supporto all'attività di programmazione e valutazione della performance fornendo i necessari dati relativi alla misurazione delle performance.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA

Complessivamente il sistema di valutazione e dei controlli interni del Comune di Tavagnacco ha raggiunto un buon grado di evoluzione e di conformità con i principi dettati dalla normativa.

Si raccomanda di procedere ad una sempre maggiore integrazione e sinergia tra i sistemi di valutazione delle performance, il sistema dei controlli interni e le misure di prevenzione della corruzione.

A tale riguardo si rinvia per le necessarie considerazioni al paragrafo 8 (PTPCT e Performance) del Piano Nazionale Anticorruzione predisposto dall'Autorità Nazionale Anticorruzione e pubblicato sul sito di ANAC il 24 luglio scorso.

Al fine di procedere al costante miglioramento dei sistemi si suggeriscono quali indirizzi generali:

- ✓ di proseguire nella revisione del sistema di valutazione del personale, già intrapresa con le modifiche di cui alla DGC n. 144/2018, al fine di renderlo conforme agli indirizzi introdotti nel D.Lgs n. 150/2009 ferma restando l'autonomia del Comune e della normativa regionale al riguardo.
- ✓ di sperimentare forme di coinvolgimento degli stakeholders e di rilevazione della citizen satisfaction.
- ✓ di sviluppare gli standard di qualità ed il loro monitoraggio in base a quanto previsto nelle carte dei servizi. A tale riguardo è auspicabile che il miglioramento degli standard di qualità sia sempre più oggetto di appositi indicatori e target a livello di obiettivi annuali delle strutture comunali più interessate nell'erogazione dei servizi pubblici.
- ✓ di migliorare la tempistica gestionale nella definizione, assegnazione e rendicontazione degli obiettivi.
- ✓ di accompagnare l'attuazione della riforma della pubblica amministrazione con la realizzazione di appositi percorsi formativi destinati al personale comunale in materia, tra l'altro, di standard di qualità dei servizi, stakeholders engagement, citizen satisfaction oltre che proseguire nell'attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza nonché relativamente al Regolamento sulla privacy.

Genova, 29 agosto 2019

per l'Organismo Indipendente di Valutazione
Il Presidente
(dott. Luca Nervi)